

O Boletim de Conjuntura (BOCA) publica ensaios, artigos de revisão, artigos teóricos e empíricos, resenhas e vídeos relacionados às temáticas de políticas públicas.

O periódico tem como escopo a publicação de trabalhos inéditos e originais, nacionais ou internacionais que versem sobre Políticas Públicas, resultantes de pesquisas científicas e reflexões teóricas e empíricas.

Esta revista oferece acesso livre imediato ao seu conteúdo, seguindo o princípio de que disponibilizar gratuitamente o conhecimento científico ao público proporciona maior democratização mundial do conhecimento.



# **BOLETIM DE CONJUNTURA**

**BOCA**

Ano V | Volume 15 | Nº 43 | Boa Vista | 2023

<http://www.ioles.com.br/boca>

ISSN: 2675-1488

<https://doi.org/10.5281/zenodo.8180448>

---



## COMPORTAMENTOS AMBIENTAIS E VOLUNTÁRIOS? VISITANDO OS ITINERÁRIOS DE PESQUISA E DESENHANDO OPORTUNIDADES PARA A PRÁTICA DO COMPORTAMENTO DE CIDADANIA ORGANIZACIONAL PARA O MEIO AMBIENTE<sup>1</sup>

*Roger da Silva Wegner<sup>2</sup>*

*Michel Barboza Malheiros<sup>3</sup>*

*Julia Richter<sup>4</sup>*

*Vania de Fatima Barros Estivalete<sup>5</sup>*

*Taís de Andrade<sup>6</sup>*

### Resumo

O comportamento de cidadania organizacional para o meio ambiente (CCO-MA) tem se revelado como um importante fator estratégico para garantir maior desempenho ambiental e organizacional. Com isso, o objetivo deste estudo consiste em analisar o estado da arte sobre o CCO-MA, com vistas a apresentar o cenário atual de pesquisas a partir dos itinerários da produção científica internacional. Além disso, por meio das lacunas identificadas, uma agenda de pesquisa foi desenhada. A partir de uma revisão sistemática da literatura, realizada na *Web of Science*, retornaram 30 estudos, os quais constituíram o *corpus* amostral do estudo. Os resultados, analisados pelo *software* R e *RStudio* com o pacote *Bibliometrix* e o *software* *VOSviewer*, revelaram o perfil dos estudos deste campo de pesquisa, como se concebe a estrutura conceitual, a partir da análise de acoplamento bibliográfico, e a estrutura intelectual, por meio da análise de historiografia. Além disso, oportunidades de pesquisa foram desenhadas pelas lacunas de pesquisa encontradas. Até onde se sabe essa é a primeira revisão realizada sobre a temática, em que se apresenta importantes contribuições para o avanço progressivo do campo a partir da sistematização do conhecimento disponível

**Palavras-chave:** Comportamento de Cidadania Organizacional; Comportamento de Cidadania Organizacional para o Meio Ambiente; Práticas de Gestão Ambiental.

### Abstract

Organizational citizenship behavior for the environment (OCBE) has proven to be an important strategic factor to ensure greater environmental and organizational performance. Therefore, the objective of this study is to analyze the state of the art on the OCBE, with a view to presenting the current scenario of research based on the itineraries of international scientific production. In addition, through the identified gaps, a research agenda was designed. From a systematic review of the literature, carried out on the *Web of Science*, 30 studies returned, which constituted the sample corpus of the study. The results, analyzed using the R and RStudio software with the *Bibliometrix* package and the *VOSviewer* software, revealed the profile of studies in this field of research, how the conceptual structure is conceived, based on the bibliographic coupling analysis, and the intellectual structure, through of historiographical analysis. Furthermore, research opportunities were designed by the research gaps found. As far as we know, this is the first review carried out on the subject, which presents important contributions to the progressive advancement of the field based on the systematization of available knowledge.

**Keywords:** Environmental Management Practices; Organizational Citizenship Behavior; Organizational Citizenship Behavior for the Environment.

<sup>1</sup> Os autores agradecem ao apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) para o desenvolvimento da presente pesquisa.

<sup>2</sup> Doutor em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). E-mail: [rswegner@gmail.com](mailto:rswegner@gmail.com)

<sup>3</sup> Doutorando em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). E-mail: [malheirosmb@gmail.com](mailto:malheirosmb@gmail.com)

<sup>4</sup> Mestranda em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). E-mail: [juliar96@hotmail.com](mailto:juliar96@hotmail.com)

<sup>5</sup> Professora da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Doutora em Agronegócios. E-mail: [vaniaestivalete@ufsm.br](mailto:vaniaestivalete@ufsm.br)

<sup>6</sup> Professora da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Doutora em Administração. E-mail: [tais0206@gmail.com](mailto:tais0206@gmail.com)



## INTRODUÇÃO

Com o surgimento gradual e intenso das questões ambientais a nível global, diversas pessoas, organizações e a sociedade com um todo começaram a dedicar esforços para observar os aspectos de sustentabilidade e do desenvolvimento sustentável (LI *et al.*, 2023). As mudanças climáticas e todo o impacto negativo causado ao meio ambiente estão afetando o mundo e, as pessoas, estão lutando para refletir e desempenhar o seu papel na proteção ambiental (ULLAH *et al.*, 2021).

Por essa razão, muitas organizações passaram a considerar o desenvolvimento sustentável e a preservação do meio ambiente como elementos estratégicos importantes (LI *et al.*, 2023). Deste modo, líderes e gestores passam a se preocupar com as políticas e práticas ambientalmente responsáveis, sendo que a Gestão de Pessoas passou a representar um importante papel nesse contexto: incentivar os trabalhadores a desempenharem comportamentos pró-ambientais (IQBAL; PIWOWAR-SULEJ, 2023; LI *et al.*, 2023).

De acordo com Daily *et al.* (2009) as organizações que promovem programas voltados ao desempenho ambiental, desejam que os profissionais se envolvam e apresentem as ações ambientais nas suas atividades. Assim, surge à concepção das atitudes voluntárias em prol do meio ambiente, conhecidos como Comportamentos de Cidadania Organizacional para o Meio Ambiente (CCO-MA) (BOIRAL, 2009; BOIRAL; PAILLÉ, 2012). Na literatura, as investigações desta temática tem sido pauta de agendas de investigações desde meados de 2009, com maior sinalização em 2012, podendo ser evidenciado que diversos autores vêm desenvolvendo estudos que visam analisar os resultados positivos dos CCO-MA no ambiente laboral (ABBAS *et al.*, 2022; AKTERUJJAMAN *et al.*, 2022; ANSER *et al.*, 2021; BOIRAL; PAILLÉ, 2012; COSTA *et al.*, 2022; LI *et al.*, 2023; LIU; YU, 2023; WANG; XIAO, 2022).

Os CCO-MA são percebidos como um conjunto de ações e práticas discricionárias para a preservação do meio ambiente (DAILY *et al.*, 2009). Os trabalhadores que demonstram os CCO-MA colaboram para a eficácia da gestão ambiental das organizações, sendo que esses comportamentos são voluntários e não são formalmente definidos pelo sistema formal de recompensas (BOIRAL; PAILLÉ, 2012; LIU, 2022). É importante ressaltar que os CCO-MA envolvem trocas sociais, pois os profissionais têm como intenção estabelecer diretrizes que venham ao encontro com a preservação do meio ambiente. Seguindo a ideia da teoria que envolve a troca social, a liderança pode promover e criar ações que venham a colaborar para o clima organizacional voltado ao meio ambiente, desta mesma forma, os trabalhadores apresentam atitudes recíprocas na maneira de CCO-MA (IQBAL; PIWOWAR-SULEJ, 2023; LI *et al.*, 2023; LIU; YU, 2023).



Na prática, os trabalhadores apresentam comportamentos ecologicamente corretos e desenvolvem percepções que venham ao encontro com a gestão ambiental, contribuindo para a estratégia organizacional verde (ABBAS *et al.*, 2022). Além disso, os trabalhadores buscam adotar ações pró-ambientais, a exemplo da redução do consumo de energia, ações de reciclagem e a reutilização de papel, apresentam sugestões aos colegas de trabalho com o intuito de desenvolver comportamentos que visem à proteção ambiental. Diante do exposto, destacando a importância desses comportamentos no ambiente laboral, o presente estudo busca evidenciar uma revisão da literatura explanando os seguintes questionamentos: quais os itinerários da produção científica internacional referente ao comportamento de cidadania organizacional para o meio ambiente (CCO-MA)? Quais são os novos desafios e oportunidades de pesquisas nesta temática? Desse modo, este estudo busca analisar o estado da arte sobre o CCO-MA, com vistas a apresentar o cenário atual de pesquisas a partir dos itinerários da produção científica internacional. Além disso, a partir das lacunas identificadas, os resultados inspiraram a construção de uma agenda com novos desafios e oportunidades para estudos futuros.

É oportuno ressaltar que até onde se sabe, essa é a primeira revisão dedicada a sistematizar o conhecimento disponível sobre a temática apresentando contribuições relevantes para o campo, quais sejam, como se concebe a estrutura conceitual deste campo pelas análises de acoplamento bibliográfico e historiografia, identificação dos antecedentes e consequentes do CCO-MA e a proposta de uma agenda de pesquisa, inspirada por meio das lacunas identificadas nos estudos do *corpus*. Com isso, os resultados aqui coligidos podem inspirar pesquisadores e gestores a pensarem sobre o importante papel que o CCO-MA desempenhe para as organizações, pois um ambiente laboral em que há ajuda mútua e incentivo, por meio da liderança, em atividades pró-ambientais, começa-se a pensar em um futuro mais sustentável e a pensar no cuidado da ‘nossa casa maior’.

## REFERENCIAL TEÓRICO

Conceituando o Comportamento de Cidadania Organizacional para o Meio Ambiente (CCO-MA), tem-se que, se refere a um comportamento de colaboradores, onde atividades são realizadas de forma livre por quem o executa, com o viés para atos a favor do meio ambiente (BOIRAL, 2009; BOIRAL; PAILLE, 2012). Diante disso, o CCO-MA, apresenta diversas vantagens para as organizações, como a melhoria e aprimoramento do desempenho organizacional (PAILLE *et al.*, 2013; ALT; SPITZECK, 2016). Esse desempenho acontece por meio da redução de custos ambientais, uma boa imagem diante a reputação pró-ambiente e a participação dos colaboradores nessa atividade, os



quais têm livre arbítrio para essas práticas (BOIRAL; TALBOT; PAILLÉ, 2015; ALT; SPITZECK, 2016).

Além desses pontos, o CCO-MA vem ao encontro de uma forma do colaborador ter ações que sejam voluntárias e discricionárias, termo que remete a tarefas que os trabalhadores realizam, de forma engajada, sem ser atribuída como ordem (BOIRAL; PAILLE, 2012; LUU, 2022). Boiral e Paille (2012), ainda mencionam que, o CCO-MA, faz com que os trabalhadores proporcionem, de forma mútua, ações voluntárias perante colegas, a fim de realizar atividades e fornecer soluções criativas para eventuais conflitos.

Ademais, todo o sucesso empresarial, atualmente, é também, representado por seus valores verdes subsidiados em formas de exercer atividades, mesmo que não seja imposto como um modo formal de administração, sendo assim, um diferencial organizacional (BOIRAL; PAILLE, 2012; WANG; XIAO, 2022). Como exemplo desses comportamentos, existem, a utilização de copos reutilizáveis, reciclagem de resíduos, economia de energia, uso de meios alternativos de transporte, e outras atividades as quais elucidam vantagem competitiva (BOIRAL; PAILLE, 2012; WU *et al.*, 2022). Nesse sentido, o CCO-MA, enquanto um comportamento informal e espontâneo, promove a interação e complementaridade com os sistemas formais de gestão e preenche lacunas ambientais não percebidas pelas organizações, podendo ajudar diretamente na redução de custos ambientais e melhorar a reputação ambiental da organização (MI *et al.*, 2019; LI *et al.*, 2023).

A fim de proporcionar a disseminação de conhecimentos pró-ambientais, de forma discricionárias, o CCO-MA, exige também a busca pelo saber verde, o que consiste em treinamentos, além do compartilhamento por experiência externa sobre o tema (LUU, 2019; IQBAL; PIWOWAR-SULEJ, 2023). Esse conhecimento, tem o propósito de ser basilar para que o CCO-MA se espalhe bilateralmente entre trabalhadores, já que também é necessário um estímulo para haver esse ponto de partida, e por esse motivo a importância do desenvolvimento de habilidades verdes (LUU, 2019; MI *et al.*, 2019). Com esses objetivos, os gerentes têm papel imprescindível para a disseminação do CCO-MA, já que suas ações tem efeito positivo como influência para isso, além de transmitir esse positivismo ambiental para ações de colaboradores e colegas, as quais são expostas (AKTERUJJAMAN *et al.*, 2022; LI *et al.*, 2023).

Sobre esses aspectos, evidencia-se que, um ambiente onde o aprendizado ocorre de forma organizada, com o viés verde, é o que conduz e traça o caminho para O CCO-MA, e é o que ultrapassa a barreira do individualismo e constrói o reconhecimento dos valores ambientais para evolução da empresa (LUU, 2022; LIU; YU, 2023). Esses mesmos autores mencionam que, a constituição de uma atmosfera verde pode aumentar a consciência de preservação ambiental, além de incentivar isso de



forma interna no espaço laboral. Diante desse contexto, segundo o estudo de Liu e Yu (2023), para haver de fato essas ações discricionárias pró-ambientais, deve-se concretizar um clima ambiental verde, o que ocorre, de forma natural. Para que esse clima, seja conduzido a existir, os mesmos autores mencionam que a existência de um líder que tenha conhecimento e habilidades, é fundamental para que o CCO-MA se concretize de forma que seja dissipado pelos colaboradores da organização.

A fim de explanar mais sobre o CCO-MA na forma de revisão, se apresenta, na próxima seção, o método utilizado, resultados, discussões e conclusões do estudo.

## MÉTODO

Esta revisão sistemática da literatura (RSL) com análise bibliométrica, é caracterizada como descritiva e qualitativa. O método escolhido é justificado por ser uma alternativa robusta para mapear o campo científico de uma determinada temática (MENEZES *et al.*, 2021; TEIXEIRA; MOREIRA, 2021). Para a condução da presente revisão, optou-se pela utilização do protocolo de seis etapas de Templier e Paré (2015), sendo este um dos protocolos mais utilizados pela comunidade acadêmica por ser um protocolo rigoroso para a realização de RSL de alta qualidade (CRAW; TEMPLIER; PARÉ, 2020; HEMON-HILDGEN; ROWE, 2022; RAW; ZHANG, 2022). Deste modo, os estágios de RSL propostos por Templier e Paré (2015) são caracterizados da seguinte forma: a) formulação da problemática; b) pesquisa da literatura; c) triagem da literatura por meio da definição de critérios de inclusão e exclusão; d) avaliação da qualidade da literatura disponível; e) verificar a pertinência dos artigos; f) análise dos dados.

Assim, o primeiro estágio refere-se à definição da situação problema, que irá guiar a realização do estudo. Para o segundo estágio, inicia-se a pesquisa da literatura, sendo esta uma fase crucial para definir quais ou qual base de dados será utilizada para a condução da revisão. No terceiro estágio, é definido o critério de inclusão e/ou exclusão para definir os estudos constituintes do *corpus* amostral da revisão, isto é, o processo de triagem. O quarto estágio do protocolo, é caracterizado pela avaliação dos estudos encontrados na literatura, geralmente pela sua leitura integral ou pelo resumo. O quinto estágio, é dedicado a avaliar a aderência dos estudos com a problemática e objetivo. Por fim, é realizada a análise dos dados e divulgação do conhecimento (sexto estágio do protocolo de revisão) (TEMPLIER; PARÉ, 2015; CRAW; TEMPLIER; PARÉ, 2020; RAM; ZHANG, 2022).

Para a primeira etapa, formulação do problema de pesquisa, foram delimitados o problema e objetivos do estudo. Na sequência, ocorreu a definição das estratégias para dar andamento à revisão. Na segunda etapa, pesquisa da literatura disponível, foi definida a base de dados da *Web of Science*, com



busca avançada sem limites temporais estabelecidos para se ter maior abrangência do campo. As *strings* de busca foram definidas da seguinte maneira: TI=(((“*organizational citizenship behavior for the environment\**” OR “*organi?ational citizenship behavior for the environment\**” OR “*organizational citizenship behaviour for the environment\**” OR “*OCB for the environment\**”))). Os resultados preliminares retornaram n=30 estudos.

Em seguida, a terceira etapa diz respeito à triagem da literatura e a quarta etapa refere-se à avaliação da qualidade da literatura. Por se tratar de um tema contemporâneo e emergente (LI *et al.* 2023), os autores optaram por não seguir estas etapas, pois a amostra do *corpus* já é pequena e restringi-la, ainda mais, pode comprometer a descoberta de *insights* e o mapeamento completo do campo. Ressalta-se que uma parte da etapa quatro foi realizada, ao analisar cuidadosamente todos os estudos e verificar a sua aderência ao problema e objetivo desta pesquisa. Com isso, todos os 30 estudos foram considerados para a análise.

Para a última etapa, referente a análise dos dados, foram utilizados o pacote *bibliometrix* e *biblioshiny* desenvolvidos por Aria e Cuccurullo (2017). Estes pacotes foram rodados por meio do software *RStudio*. Além disso, foi utilizado o *VOSviewer* para a criação da rede de acoplamento bibliográfico. Ademais, foram realizadas a análise do perfil do *corpus* textual. O quadro 1 apresenta uma síntese do percurso metodológico seguido.

**Quadro 1 – Síntese do percurso metodológico**

Problema/ objetivo	Pesquisa da literatura	Triagem e avaliação	Pertinência	Análise e divulgação
Problema: Quais os itinerários da produção científica internacional referente ao comportamento de cidadania organizacional para o meio ambiente? Quais são os novos desafios e oportunidades de pesquisas nesta temática?	<i>Web of Science</i> TI=(((“ <i>organizational citizenship behavior for the environment*</i> ” OR “ <i>organi?ational citizenship behavior for the environment*</i> ” OR “ <i>organizational citizenship behaviour for the environment*</i> ” OR “ <i>OCB for the environment*</i> ”)))  N=30	Etapa não realizada para se ter maior abrangência e aprofundamento do campo investigado.  N=30	Análise cuidadosa na íntegra de todos os artigos e verificação da sua aderência ao problema e objetivo.  N=30	<i>Softwares VOSviewer</i> e <i>RStudio</i> com o uso dos pacotes <i>bibliometrix</i> e <i>biblioshiny</i> .

Fonte: Elaboração própria.

Deste modo, os resultados estão organizados em tópicos que possibilitaram o alcance do objetivo do estudo, a saber: itinerários do campo pela análise bibliométrica e a análise do conteúdo dos estudos, extraindo informações relativas ao *trend topics*, que revela as tendências de pesquisa, análise de acoplamento bibliográfico e análise de historiografia. Ambas análises de conteúdo, revelam como é

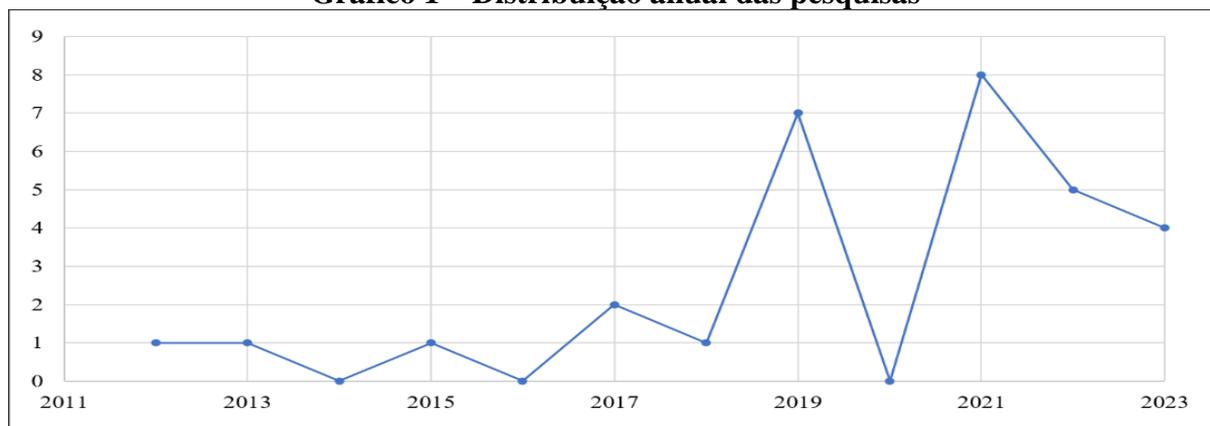


concebida a análise conceitual e intelectual deste campo, além de possibilitar a criação de uma agenda de pesquisa, por meio das lacunas identificadas que espelharam desafios futuros. Ademais, as RSL se fazem de grande importância por sistematizar o conteúdo científico disponível de um campo e por sinalizar caminhos ainda inexplorados (MENEZES *et al.*, 2021; RAW; ZHANG, 2022).

## RESULTADOS: PANORAMA, DESAFIOS E OPORTUNIDADES

Por meio da análise dos 30 artigos que constituem o *corpus* da revisão, foi possível caracterizar o perfil do campo da seguinte maneira: i) abordagem metodológica – 100% dos estudos são quantitativos; ii) quanto à natureza – 100% dos estudos são teórico-empíricos; iii) quanto ao objeto de estudo – 3,33% em hospitais, 3,33% em turismo, 6,67% em universidades, 20% em hotelaria, 26,67% em organizações de manufatura e 40% em diversas organizações (*e.g.* bancos, seguros, indústrias e outros); iv) quanto ao setor – 100% dos estudos foram realizados na esfera privada. Deste modo, é possível sinalizar as primeiras sugestões de estudos futuros, buscando analisar outros setores como o público, ONGs e empresas familiares. Além disso, estudos multimétodos e/ou qualitativos são bem-vindos com vistas ao aprofundamento do campo de pesquisa. Quanto à produção anual do *corpus*, constata-se que a primeira publicação envolvendo a temática dar-se-á no ano de 2012, conforme ilustrado no gráfico 1. Além disso, até o ano de 2018 houve variações de uma a duas publicações anuais. O grande pico de publicações ocorreu no ano de 2021 com 8 estudos. Assim, o campo apresentou um crescimento anual de 13,43%.

Gráfico 1 – Distribuição anual das pesquisas



Fonte: Elaboração própria.

Destarte, os 30 estudos foram escritos por 81 autores, sendo 83,33% de autoria múltiplas e 16,67% de autoria única, sendo que 3 autores tiveram mais de uma publicação sobre a temática, quais sejam, Trong Tuan Luu (4 estudos – 2017, 2019a, 2019b, 2022) lotado na Escola de Negócios, Direito e



Empreendedorismo da Universidade de Tecnologia de Swinburne em Hawthorn na Austrália, Olivier Boiral (3 estudos – 2012, 2013, 2015) lotado no Departamento de Administração, Faculdade de Administração de Empresas, da Universidade Laval – Pavillon Palasis-Prince em Québec no Canadá e Pascal Paillé (3 estudos – 2012, 2013, 2015), lotado no Departamento de Administração da Universidade de Laval em Québec no Canadá. Estes autores são os mais produtivos do *corpus*, podendo ser considerados como referências na temática, haja vista que os demais autores publicaram um ou dois estudos. Ainda, é plausível ressaltar que 19 periódicos foram os responsáveis pela publicação dos 30 estudos do *corpus*: i) *Frontiers in Psychology* (5), ii) *Sustainability* (5), iii) *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, iv) *Journal of Environmental Planning and Management* (2) e *Journal of Sustainable Tourism* (2). Ademais, o quadro 2 revela o top 5 dos artigos mais citados do *corpus*, caracterizados quanto aos autores, títulos, ano, periódicos, fator de impacto (identificado na WoS) e o total de citações (TC).

**Quadro 2 – Top 5 dos artigos mais citados do corpus textual**

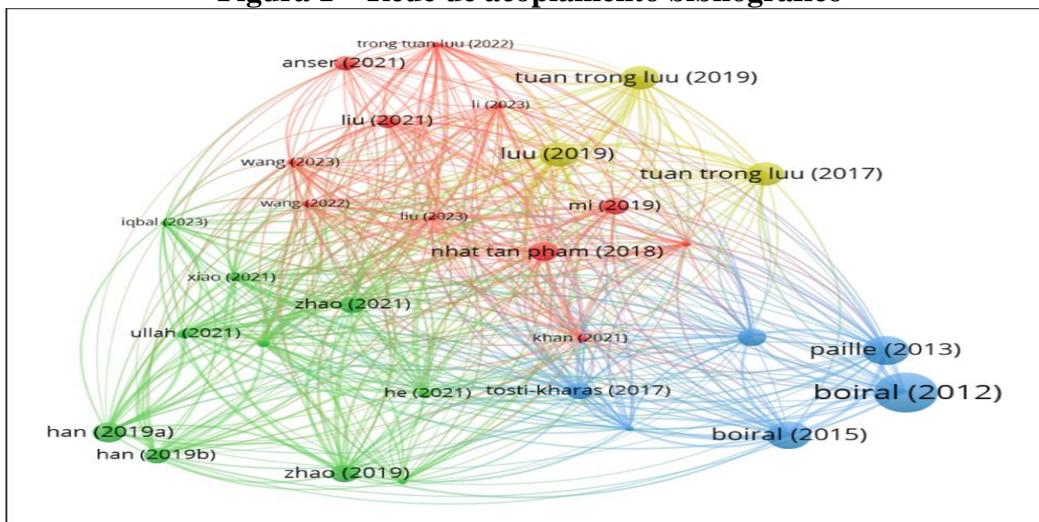
#	Título do artigo	Autores/ano	Periódico	TC	FI
1	Organizational Citizenship Behaviour for the Environment: Measurement and Validation	Boiral e Paillé (2012)	<i>Journal of Business Ethics</i>	272	6.331
2	Linking environmental management practices and organizational citizenship behaviour for the environment: a social exchange perspective	Paillé, Boiral e Chen (2013)	<i>International Journal of Human Resource Management</i>	130	6.026
3	Leading by Example: A Model of Organizational Citizenship Behavior for the Environment	Boiral, Talbot e Paillé (2015)	<i>Business Strategy and the Environment</i>	120	10.801
4	Green human resource practices and organizational citizenship behavior for the environment: the roles of collective green crafting and environmentally specific servant leadership	Luu (2019a)	<i>Journal of Sustainable Tourism</i>	91	9.470
5	CSR and organizational citizenship behavior for the environment in hotel industry The moderating roles of corporate entrepreneurship and employee attachment style	Luu (2017)	<i>International Journal of Contemporary Hospitality Management</i>	81	9.321

Fonte: Elaboração própria.

O quadro 2 revela os cinco artigos teórico-empíricos mais citados do *corpus*. O destaque vai para o estudo de Boiral, Talbot e Paillé (2015) publicado no periódico *Business Strategy and the Environment* que, dentre os top 5, é o que possui o maior FI segundo relatório da WoS. Ademais, buscando explorar a força de associações entre os artigos do *corpus* (VAN ECK; WALTMAN, 2010), a Figura 1 apresenta a análise de acoplamento bibliográfico formada por 4 *clusters*, a saber: *cluster 1* na cor vermelha, agrupou 11 estudos; *cluster 2* na cor verde, agrupou 10 estudos; *cluster 3* na cor azul, agrupou 6 estudos; e *cluster 4* na cor amarelo, agrupou 3 estudos.



Figura 1 – Rede de acoplamento bibliográfico



Fonte: Elaboração própria.

Desse modo, o *cluster* 1 diz respeito à relação do CCO-MA com a liderança transformacional, a liderança transformacional ambientalmente específica (LI *et al.* 2023), liderança espiritual (ANSER *et al.* 2021) e a liderança verde (LIU; YU, 2023). Os estudos deste *cluster* consideram que a liderança possui protagonismo ao incentivar o CCO-MA dos trabalhadores, ao compartilhar com os indivíduos valores ambientais, paixão harmoniosa e objetivos ambientais (LUU, 2022). Em caminho oposto, quando a supervisão do líder figura um caráter ‘abusivo’, o impacto no CCO-MA é negativo e promove o desengajamento da equipe (WANG; XIAO, 2022). Segundo estes autores, monitorar e combater a supervisão abusiva, tem se revelado como um dos principais desafios do campo, pois os CCO-MA são comportamentos espontâneos e discricionários e não podem ser forçados (PHAM *et al.*, 2018; OJEDOKUN, 2021).

O segundo *cluster*, abriga os estudos que investigam a relação do CCO-MA com a liderança responsável (HAN; WANG; YAN, 2019; ZHAO; ZHOU, 2019; XIAO *et al.* 2021; ABBAS *et al.* 2022) e a liderança sustentável (IQBAL; PIWOWAR-SULEJ, 2023). O CCO-MA irá refletir as ações dos trabalhadores que não são regidas por nenhum sistema formal de recompensa e que se direciona à proteção ambiental, sinalizando um complemento operacional que promove o desempenho sustentável e organizacional (ABBAS *et al.*, 2022; WU *et al.*, 2022). Por essa razão, os líderes responsáveis e sustentáveis podem conduzir os trabalhadores a lutar por valores e prioridades ambientais e que, em contrapartida, contribui para o envolvimento dos indivíduos em comportamentos pró-ambientais (ULLAH *et al.*, 2021).

Já o terceiro *cluster* do *corpus*, englobam descobertas sobre as práticas de gestão ambiental (PAILLÉ; BOIRAL, 2013; AKTERUJJAMANN *et al.* 2022), instrumento de medida do CCO-MA (BOIRAL; PAILLÉ, 2012) e as razões para os trabalhadores se envolverem neste tipo de

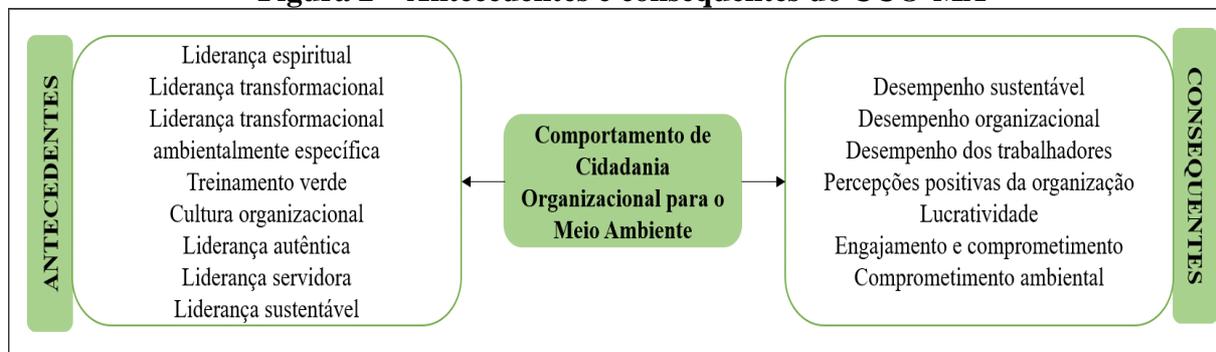


comportamento (TOSTI-KHARAS; LAMM; THOMAS, 2017). Segundo os autores supracitados, os trabalhadores são mais inclinados a se envolver no CCO-MA quando perceberem que a organização apoia o seu supervisor e fornece os recursos necessários para que este comportamento possa ser praticado. Por outro lado, duas razões principais podem influenciar no CCO-MA dos trabalhadores, quais sejam, a lógica ecocêntrica (crença de que as questões ambientais são importantes como um fim em si mesmo) e a avaliação organizacional (crença de que as questões ambientais apenas fazem sentido para os negócios com uma intenção puramente comercial não fundamentadas na moral ou ética) (TOSTI-KHARAS; LAMM; THOMAS, 2017). Ademais, o estudo de Boiral e Paillé (2012) é o que apresenta a maior força de ligação entre todos os *clusters*, por serem os primeiros autores a criarem um instrumento de medida para o CCO-MA.

Finalmente, o último *cluster*, engloba os estudos do CCO-MA com relação à liderança servidora (LUU, 2019a; LUU, 2019b) e responsabilidade social corporativa (LUU, 2017). Este estilo de liderança fortalece os efeitos das práticas de recursos humanos verdes o que, por sua vez, impacta positivamente o CCO-MA dos trabalhadores tanto em nível individual quanto no nível de equipe (LUU, 2019a) e pode contribuir para a melhora da responsabilidade social corporativa das organizações, englobando às práticas de RH aos valores empreendedores dos indivíduos (LUU, 2017).

Por conseguinte, Luu (2019a) descobriu que as práticas de RH verdes são antecedentes do CCO-MA. Especialmente este achado, com a análise cuidadosa do *corpus* textual, foi possível identificar os antecedentes e consequentes da temática. Ao identificar estas variáveis, é possibilitado enriquecer as descobertas do campo, permitindo uma melhor delimitação das práticas organizacionais e uma melhor compreensão do que impacta esse fenômeno. A Figura 2 ilustra esse achado.

**Figura 2 – Antecedentes e consequentes do CCO-MA**



Fonte: Elaboração própria.

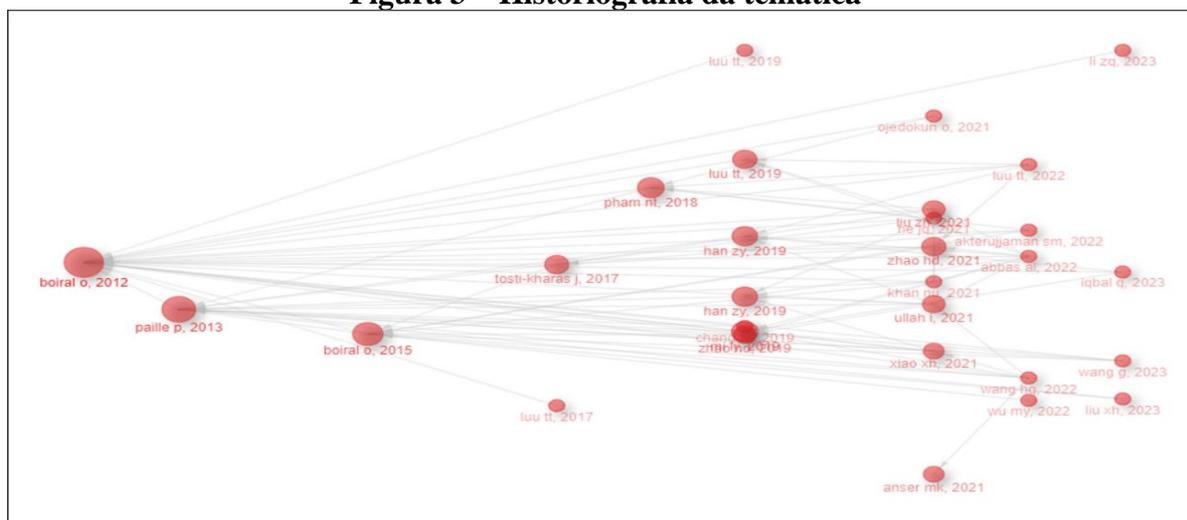
De modo geral, a estrutura conceitual deste campo de pesquisa revela como a liderança possui protagonismo nas discussões envolvendo o CCO-MA. A liderança, enquanto um antecedente da temática, se faz importante à medida que os trabalhadores esperam que seus líderes forneçam meios e



caminhos para que os objetivos organizacionais e ambientais possam ser alcançados. Partindo disto, os trabalhadores ficam mais inclinados a se envolverem nestes comportamentos espontaneamente, pois acreditam que os líderes e a organização confiam em suas atitudes. Somados às práticas de RH, as organizações conseguem aprimorar os processos organizacionais eficazmente alcançando maior desempenho e comprometimento ambiental.

Destarte, ao percorrer os itinerários e iniciar a análise do conteúdo do *corpus*, na sequência, na Figura 3, é retratado o percurso histórico envolvendo a temática, por meio da análise de historiografia. A partir desta análise, além de identificar o passado, é possível verificar o estado da arte nos últimos anos, lacunas e oportunidades futuras.

**Figura 3 – Historiografia da temática**



Fonte: Elaboração própria.

Ao se visualizar a Figura 3 é possível observar a formação de um único *cluster* (cor vermelha) e um único direcionamento. Cada ‘nó’ representa um artigo, bem como os seus autores e como estes foram citando outros estudos do *corpus* (ARIA; CUCCURULLO, 2017). Ao observar as flechas é possível perceber que todas elas se direcionam para o estudo pioneiro do campo (BOIRAL; PAILLÉ, 2012). Por se tratar de estudos quantitativos que buscaram mensurar o CCO-MA com outras variáveis organizacionais, é compreensível que todos tenham como base o estudo pioneiro, principalmente por este ser o estudo responsável por propor uma medida para o construto.

Deste modo, uma das principais motivações para o estudo de Boiral e Paillé (2012) residiu no fato de que o comportamento de cidadania organizacional na gestão ambiental permanecia, até o período, amplamente inexplorado. Com isso, o instrumento de medida proposto e validado pelos



autores, é composto por três fatores, quais sejam, (i) eco-iniciativa, (ii) eco-engajamento cívico e (iii) eco-ajuda.

O primeiro fator, refere às ações pró-ambientais no local do trabalho (*e.g.* redução de consumo de água, comportamentos de reciclagem, economia de energia e outros), buscando reduzir emissão de gases de efeito estufa. O segundo fator, refere-se às contribuições e iniciativas ambientais da organização (*e.g.* participação e envolvimento em eventos ambientais da própria organização, promoção da ‘imagem verde’ da organização e outros) e que se relacionam à lealdade organizacional. O terceiro fator, refere-se aos atos de ajuda na organização, principalmente com o ingresso de novos trabalhadores no sistema organizacional. Segundo os autores, este tipo de comportamento pressupõe o estabelecimento de um clima de colaboração e de reciprocidade na organização (BOIRAL; PAILLÉ, 2012). Vale ressaltar que esta medida foi validada em contexto brasileiro por Costa *et al.* (2022) e que demonstrou resultados de validade e índices de confiabilidade satisfatórios, tornando-se um instrumento confiável para utilização nos estudos de Administração.

Destarte, o estudo de Luu (2019b), desenvolvido com trabalhadores do Vietnã, encontrou uma associação positiva da liderança servidora ambientalmente específica com o CCO-MA, por meio do engajamento do trabalhador, apresentando efeito mediador nessa relação. Nesse sentido, os gerentes devem se envolver em treinamento ou autotreinamento para desenvolver comportamentos ambientais, além de compartilhar com os trabalhadores os valores pró-ambientais e fornecer apoio e recursos sempre que necessário para que a manifestação dos CCO-MA entregue o desempenho esperado.

O estudo de Abbas *et al.* (2022), realizado com trabalhadores chineses, corrobora com estas acepções ao pontuar a liderança como um elemento central para o envolvimento dos indivíduos no CCO-MA. Contudo, para os autores, a liderança responsável é um dos estilos responsáveis pela melhora da reputação ambiental das organizações e do desempenho organizacional e sustentável.

Outro importante aspecto foi pontuado por Anser *et al.* (2021), em que a liderança espiritual se associa positivamente ao CCO-MA, sugerindo que uma visão transcendente deste estilo de liderança juntamente com a paixão harmoniosa verde, intrinsecamente desperta a motivação dos indivíduos para se empenharem nesses comportamentos. Além disso, a redução dos impactos negativos no ambiente são preocupações que integram a compreensão do CCO-MA. Por seu turno, as descobertas de Ojedokun *et al.* (2021) no âmbito de uma universidade, demonstrou que os trabalhadores se envolvem nos três tipos de comportamentos postulados por Boiral e Paillé (2012), a saber: eco-ajuda, eco-engajamento cívico e eco-iniciativa.

Realizado no setor privado em diversas organizações na China, Han, Wang e Yan (2019) destacaram que a liderança responsável estabelece exemplo morais e éticos que inspiram os liderados a



adotarem um comportamento ético e pró-ambiental evitando comportamentos prejudiciais a imagem da organização. Segundo os autores, este tipo de liderança reflete os requisitos da responsabilidade social corporativa, pois irá considerar não só o interesse dos stakeholders internos, mas também de todos os interessados externos buscando estabelecer conexões mais sólidas para com a organização. Frente ao exposto, Ojedokun *et al.* (2021) problematizaram que os benefícios do CCO-MA decorrem das diferentes práticas e contextos socioculturais que podem diferir de um país para o outro, sendo necessário práticas que considerem estes contextos e suas particularidades para que o CCO-MA seja viabilizado pelos trabalhadores de forma mais assertiva.

Por conseguinte, o estudo de Iqbal e Piwowar-Sulej (2023) realizado no setor manufatureiro chinês, frisou que o clima organizacional é uma característica que deve ser considerada para a promoção do CCO-MA, cabendo aos líderes, por meio de práticas de RH, o estabelecimento de estratégias eficazes. Ainda, segundo os autores, dentre as práticas de RH, o recrutamento e seleção podem ajudar as organizações a reter talentos, reduzir taxas de rotatividade e alcançar um bom desempenho ambiental.

Em linhas gerais, o mapa de historiografia permitiu identificar dois eixos teóricos principais em que a liderança e as práticas de recursos humanos são fontes essenciais para influenciar os trabalhadores a desenvolverem o CCO-MA no ambiente laboral, pois à medida que estes percebem que as organizações se preocupam com os seus anseios e sugestões, em contrapartida, os indivíduos podem retribuir espontaneamente com comportamentos pró-ambientais. Destarte, ao ponderar sobre as oportunidades destacadas, o quadro 3 revela as sugestões de estudos ulteriores destacados pelos autores dos artigos do *corpus*.

**Quadro 3 – Oportunidades de pesquisa evidenciados nos estudos**

<b>Autores</b>	<b>Oportunidades Futuras</b>
Boiral e Paillé (2012); Boiral, Talbot e Paillé (2015)	Investigar a relação entre os CCO-MA dos gerentes e dos trabalhadores.
Boiral, Talbot e Paillé (2015); Luu (2017); He e Kim (2021); Abbas <i>et al.</i> (2022); Wu <i>et al.</i> (2022)	Explorar os impactos do CCO-MA dos gerentes na gestão de recursos humanos.
Luu (2019b); Liu e Yu (2023)	Investigar múltiplos mecanismos de mediação tanto em nível individual quanto em equipe ou organizacional e a interação entre esses múltiplos mediadores.
Pham <i>et al.</i> (2018); Ojedekun (2021); Abbas <i>et al.</i> (2022)	Estudos que busquem institucionalizar a cultura ambiental interna, por exemplo, incentivo do CCO-MA e valorização da sustentabilidade ambiental. Além disso, mais estudos devem explorar a influência indireta da cultura verde no CCO-MA por meio dos papéis mediadores das práticas de RH, como treinamento ou recompensa.
Li <i>et al.</i> (2023); Wang e Xiao (2022)	Estudos longitudinais para examinar como a liderança transformacional específica do ambiente afeta a reflexão moral dos funcionários e a OCBE ao longo do tempo.
Mi <i>et al.</i> (2019); Ojedokun (2021); Wang e Xiao (2022); Liu e Yu (2023)	Verificar como as diferenças culturais e contextuais podem afetar o CCO-MA. Em termos de temática, explorar o impacto da liderança transformacional sobre o CCO-MA dos indivíduos em diversas culturas.

Fonte: Elaboração própria.



Desse modo, constata-se que o campo sinaliza oportunidades para pesquisas que reflitam sobre o papel das práticas de recursos humanos e da cultura organizacional na institucionalização do CCO-MA como um comportamento que pode ser estimulado nos trabalhadores. Outro caminho amplamente sugerido, é sobre o papel da liderança neste cenário, haja vista que, segundo os estudos analisados, é uma das principais variáveis organizacionais responsáveis pela promoção de um ambiente de trabalho (somado com as práticas de recursos humanos) em que o CCO-MA possa ser desempenhado pelos trabalhadores, buscando entregar o resultado organizacional e sustentável para as organizações. Além disso, faz-se necessário uma atualização dos estudos no campo que investiguem as diferenças de CCO-MA do indivíduo para o gestor, o que pode enriquecer compreensão da perspectiva multinível da temática.

As iniciativas voluntárias dos indivíduos são um aspecto central do CCO-MA, pois abrigam as ações ou sugestões práticas destinadas a melhorar o desempenho da organização (BOIRAL; PAILLÉ, 2012). Com isso, as ações ambientais requerem um esforço de equipe e apoio mútuo para enfrentar problemas que seriam mais difíceis de resolver de forma individual (BOIRAL; PAILLÉ, 2012). Por essa razão, uma das principais sugestões reside nas questões multiníveis da temática (LUU, 2019b).

Destarte, frente ao exposto, é apresentado na Figura 4, uma agenda de pesquisa, divididas em dois eixos principais, com inquietações e temáticas com vistas a abrir caminhos a novas perspectivas e olhares em torno do CCO-MA.

Ao considerar as novas oportunidades de pesquisa destacadas na Figura 5, espera-se que com esta agenda, novas evidências possam ser descobertas, vislumbrando o avanço progressivo desta temática tão importante para as organizações. As questões ambientais são uma realidade e algo que ‘veio para ficar’, pois representam uma preocupação social que transcende os objetivos exclusivamente econômicos.

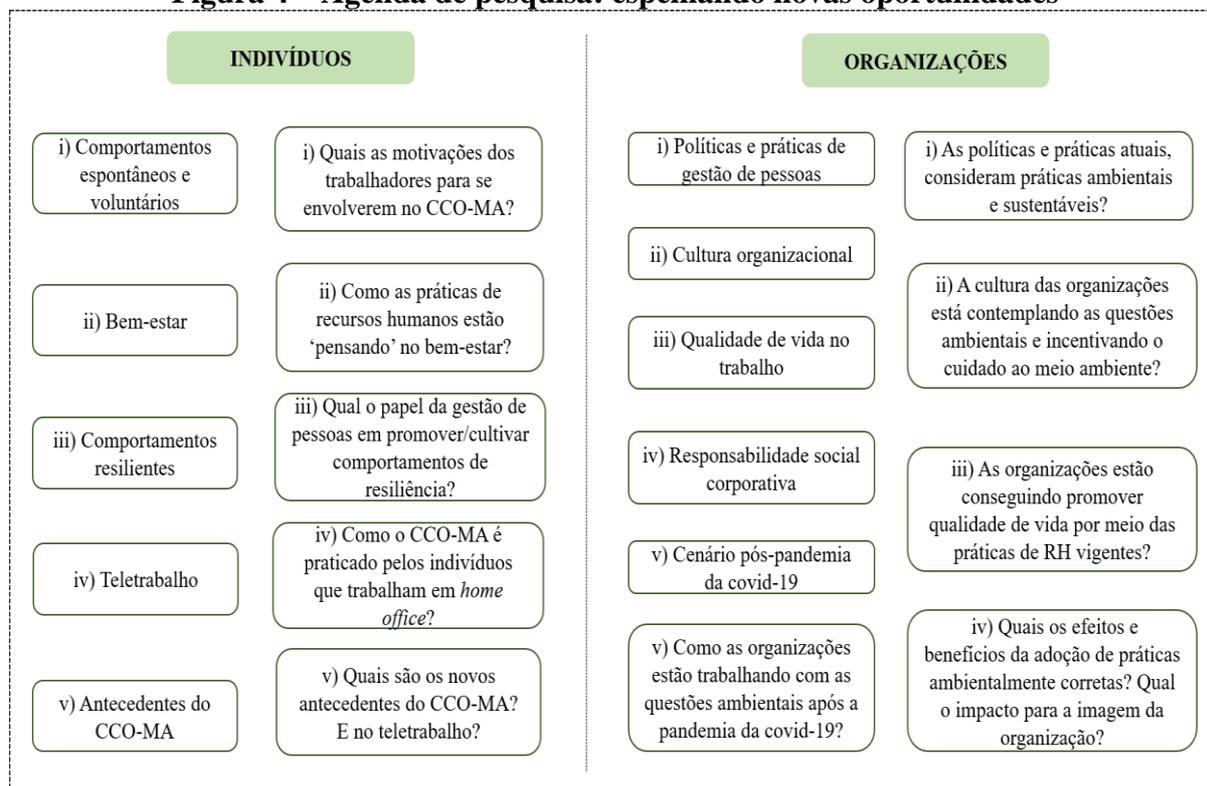
Por essa razão, é de suma importância que os líderes e gestores reforcem as políticas organizacionais e de gestão de pessoas buscando acompanhar as novas tendências do mercado e como essas questões estão sendo trabalhadas (BOIRAL; PAILLÉ, 2012). Além disso, ao ponderar sobre os desafios do campo dois pontos merecem atenção: i) excesso de supervisão, que ‘force’ os trabalhadores a desenvolverem o CCO-MA e ii) o papel da organização em fazer os indivíduos acreditarem que a preocupação ambiental transcende as razões comerciais e de reputação.

Primeiro, o CCO-MA, enquanto um comportamento discricionário, não deve ser forçado. É um tipo de comportamento espontâneo que os indivíduos decidem ter (LI *et al.*, 2023). Nesse sentido, promover um ambiente de trabalho responsável, com metas e objetivos claros e com uma liderança responsável, contribui para que os indivíduos abracem estes objetivos buscando alcançá-los



eficazmente. O CCO-MA, nesse contexto, surge em momentos não previstos e uma pequena ideia ou sugestão, pode se tornar uma grande contribuição.

**Figura 4 – Agenda de pesquisa: espelhando novas oportunidades**



Fonte: Elaboração própria.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os comportamentos e práticas para o meio ambiente ganharam uma atenção substancial ao longo dos anos devido aos seus efeitos favoráveis no desempenho organizacional e sustentável. Ao analisar o estado da arte sobre o CCO-MA, apresentando o cenário e os itinerários da produção científica internacional com a proposição de uma agenda com novas possibilidades de estudos futuros, infere-se que o objetivo foi alcançado. Até onde se sabe essa é a primeira revisão sistemática da literatura, apresentando um esforço seminal em mapear o campo de pesquisa, revelar como se concebe a estrutura conceitual da temática, identificando lacunas de pesquisa, lançando luz à novos rumos a serem percorridos.

Por meio dos resultados do mapeamento do campo, este estudo evidencia que o CCO-MA lança luz para um contexto em que as práticas de recursos e humanos e a liderança são elementos cruciais para uma gestão que contemple as questões ambientais mais amplamente e perpassa a esfera unicamente econômica ou que vise apenas o ‘cumprimento de legislações’. Os indivíduos, neste contexto, figuram



um grande protagonismo, pois é a partir das ações espontâneas e voluntárias que o CCO-MA propaga efeitos positivos para a organização. Se antes as questões ambientais serviam como uma ‘oportunidade para melhorar a imagem organizacional’, de agora em diante é perceptível que os processos organizacionais ambientalmente corretos vieram para ficar e irá ditar o jogo das organizações que menos impactam o ambiente negativamente, garantindo a elas maior representatividade no mercado em seus setores e esferas de atuação.

Destarte, é importante assumir as limitações deste estudo em termos metodológicos, ao considerar uma única base de dados, o que pode ter restringido a descoberta por estudos que podem estar indexados a outras bases de dados. Além disso, foram considerados apenas artigos, e vislumbrando maiores contribuições para o aumento do escopo de pesquisa, sugere-se outros estudos que integrem mais bases de dados (*e.g. Scopus, EBSCO, Scielo etc.*) em uma busca que considere anais de eventos, dissertações e teses.

Ainda, considera-se fortemente que estudos qualitativos sejam realizados ou de abordagem multimétodos para que haja uma compreensão mais aprofundada deste fenômeno na gestão organizacional. Considera-se pertinente a realização de estudos longitudinais para comparar quais CCO-MA são mais desempenhados por trabalhadores e gestores, buscando uma comparação ao longo do tempo e o que pode ser melhorado e/ou aperfeiçoado no ambiente laboral acerca destes comportamentos.

Ademais, fica o convite para os trabalhadores, organizações, estudantes, líderes e gestores e a sociedade em geral em incentivar e compartilhar a responsabilidade de pensar em um presente e futuro mais sustentáveis para que nossa casa maior não esgote os seus recursos naturais.

## REFERÊNCIAS

ABBAS, A. *et al.* “Role of Responsible Leadership for Organizational Citizenship Behavior for the Environment in Light of Psychological Ownership and Employee Environmental Commitment: a moderated mediation model”. **Frontiers in Psychology**, vol. 12, 2022.

AKTERUJJAMAN, S. M. *et al.* “Organizational citizenship behavior for the environment: a management perspective”. **International Journal Of Organizational Analysis**, vol. 30, n. 6, 2022.

ALT, E.; SPITZECK, H. “Improving environmental performance through unit-level organizational citizenship behaviors for the environment: A capability perspective”. **Journal of Environmental Management**, vol. 182, 2016.

ANSER, M. K. *et al.* “Spiritual leadership and organizational citizenship behavior for the environment: an intervening and interactional analysis”. **Journal of Environmental Planning And Management**, vol. 64, n. 8, 2021.



ARIA, M.; CUCCURULLO, C. “Bibliometrix: an r-tool for comprehensive science mapping analysis”. **Journal of Informetrics**, vol. 11, n. 4, 2017.

BOIRAL, O. “Greening the corporation through organizational citizenship behaviors”. **Journal of Business Ethics**, vol. 87, n. 2, 2009.

BOIRAL, O.; PAILLÉ, P. “Organizational Citizenship Behaviour for the Environment: measurement and validation”. **Journal of Business Ethics**, vol. 109, n. 4, 2012.

BOIRAL, O.; TALBOT, D.; PAILLÉ, P. “Leading by Example: a model of organizational citizenship behavior for the environment”. **Business Strategy and the Environment**, vol. 24, n. 6, 2015.

COSTA, V. F. *et al.* “Escala de Comportamento de Cidadania Organizacional para o Meio Ambiente”. **Revista de Ciências da Administração**, vol. 24, n. 63, 2022.

CRAW, W. A.; TEMPLIER, M.; PARE, G. “(Re)considering the Concept of Literature Review Reproducibility”. **Journal of the Association for Information Systems**, vol. 21, n. 5, 2020.

DAILY, G. C. *et al.* “Ecosystem services in decision making: time to deliver”. **Frontiers in Ecology and the Environment**, vol. 7, n. 1, 2009.

HAN, Z.; WANG, Q.; YAN, X. “How Responsible Leadership Motivates Employees to Engage in Organizational Citizenship Behavior for the Environment: a double-mediation model”. **Sustainability**, vol. 11, n. 3, 2019.

HE, J.; KIM, H. “The Effect of Socially Responsible HRM on Organizational Citizenship Behavior for the Environment: a proactive motivation model”. **Sustainability**, vol. 13, n. 14, 2021.

HEMON-HILDGEN, A.; ROWE, F. “Conceptualising and defining DevOps: a review for understanding, not a framework for practitioners”. **European Journal of Information Systems**, vol. 31, n. 5, 2022.

IQBAL, Q.; PIWOWAR-SULEJ, K. “Organizational citizenship behavior for the environment decoded: sustainable leaders, green organizational climate and person-organization fit”. **Baltic Journal of Management**, vol. 18, n. 3, 2023.

LI, Z. *et al.* “Impact of environmentally specific transformational leadership on organizational citizenship behavior for the environment: the role of moral reflectiveness and leader group prototypicality”. **Journal of Environmental Planning and Management**, vol. 66, n. 7, 2023.

LIU, X.; YU, X. “Green transformational leadership and employee organizational citizenship behavior for the environment in the manufacturing industry: a social information processing perspective”. **Frontiers in Psychology**, vol. 13, 2023.

LUU, T. T. “Building employees’ organizational citizenship behavior for the environment”. **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, vol. 31, n. 1, 2019b.

LUU, T. T. “CSR and organizational citizenship behavior for the environment in hotel industry”. **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, vol. 29, n. 11, 2017.



LUU, T. T. “Green human resource practices and organizational citizenship behavior for the environment: the roles of collective green crafting and environmentally specific servant leadership”. **Journal of Sustainable Tourism**, vol. 27, n. 8, 2019a.

LUU, T. T. “How and when to activate hospitality employees’ organizational citizenship behavior for the environment in South Korea and Vietnam”. **Journal of Sustainable Tourism**, vol. 21, 2022.

MENEZES, T S. B. *et al.* “Systematic review on beliefs and stereotypes related to prejudice against fat people”. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, vol. 8, n. 22, 2021.

MI, L. *et al.* “A new perspective to promote organizational citizenship behaviour for the environment: the role of transformational leadership”. **Journal of Cleaner Production**, vol. 239, 2019.

OJEDOKUN, O. “Self-construal types and organizational citizenship behavior for the environment of employees in a university”. **International Journal Of Sustainability In Higher Education**, vol. 22, n. 4, 2021.

PAILLÉ, P.; BOIRAL, O.; CHEN, Y. “Linking environmental management practices and organizational citizenship behaviour for the environment: a social exchange perspective”. **The International Journal of Human Resource Management**, vol. 24, n. 18, 2013.

PHAM, N. T. *et al.* “Enhancing the organizational citizenship behavior for the environment: the roles of green training and organizational culture”. **Management and Marketing**, vol. 13, n. 4, 2018.

RAM, J.; ZHANG, Z. “Examining the needs to adopt big data analytics in B2B organizations: development of propositions and model of needs”. **Journal of Business and Industrial Marketing**, vol. 37, n. 4, 2021.

TEIXEIRA, R. G M.; MOREIRA, S. S. “Working conditions in call centers and their impacts on worker's mental health”. **Boletim da Conjuntura (BOCA)**, vol. 7, n. 20, 2021.

TEMPLIER, M.; PARÉ, G. “A Framework for Guiding and Evaluating Literature Reviews”. **Communications of The Association For Information Systems**, vol. 37, 2015.

TOSTI-KHARAS, J.; LAMM, E.; THOMAS, T. E. “Organization OR Environment? Disentangling Employees’ Rationales Behind Organizational Citizenship Behavior for the Environment”. **Organization and Environment**, vol. 30, n. 3, 2017.

ULLAH, I. *et al.* “Leadership Styles and Organizational Citizenship Behavior for the Environment: the mediating role of self-efficacy and psychological ownership”. **Frontiers in Psychology**, vol. 12, 2021.

VAN ECK, N. J.; WALTMAN, L. “Software survey: VOSviewer, a computer program for bibliometric mapping”. **Scientometrics**, vol. 84, n. 2, 2010.

WANG, H.; XIAO, J. “How and When Daily Abusive Supervision Affects Daily Organizational Citizenship Behavior for the Environment”. **Frontiers in Psychology**, vol. 13, 2022.

WU, M. *et al.* “How Institutional Pressure Affects Organizational Citizenship Behavior for the Environment: the moderated mediation effect of green management practice”. **Sustainability**, vol. 14, n. 19, 2022.



XIAO, X. *et al.* “Embracing Responsible Leadership and Enhancing Organizational Citizenship Behavior for the Environment: a social identity perspective”. **Frontiers in Psychology**, vol. 12, 2021.

ZHAO, H.; ZHOU, Q. “Exploring the Impact of Responsible Leadership on Organizational Citizenship Behavior for the Environment: a leadership identity perspective”. **Sustainability**, vol. 11, n. 4, 2019.



## **BOLETIM DE CONJUNTURA (BOCA)**

Ano V | Volume 15 | Nº 43 | Boa Vista | 2023

<http://www.ioles.com.br/boca>

### **Editor chefe:**

Elói Martins Senhoras

### **Conselho Editorial**

Antonio Ozai da Silva, Universidade Estadual de Maringá

Vitor Stuart Gabriel de Pieri, Universidade do Estado do Rio de Janeiro

Charles Pennaforte, Universidade Federal de Pelotas

Elói Martins Senhoras, Universidade Federal de Roraima

Julio Burdman, Universidad de Buenos Aires, Argentina

Patrícia Nasser de Carvalho, Universidade Federal de Minas Gerais

### **Conselho Científico**

Claudete de Castro Silva Vitte, Universidade Estadual de Campinas

Fabiano de Araújo Moreira, Universidade de São Paulo

Flávia Carolina de Resende Fagundes, Universidade Feevale

Hudson do Vale de Oliveira, Instituto Federal de Roraima

Laodicéia Amorim Weersma, Universidade de Fortaleza

Marcos Antônio Fávaro Martins, Universidade Paulista

Marcos Leandro Mondardo, Universidade Federal da Grande Dourados

Reinaldo Miranda de Sá Teles, Universidade de São Paulo

Rozane Pereira Ignácio, Universidade Estadual de Roraima